**講師：李思恩老師 課程時數：7hrs.**

| **單元** | **內 容** | **時數** | **教學活動** |
| --- | --- | --- | --- |
| **如何知道這是我要的人？** | * **工作說明書中能力要件的設定** 對於工作說明書所載明的能力要件，對照招募人選的所需條件。 * **職能構成要件與行為指標對應** 界定構成職能的要件，並由職務需求展開對應職能，並且展開行為指標。 * **招募面談的步驟** 介紹一般招募面談的步驟，並引導學員瞭解面談中的溝通策略運用方法。 | 2hrs. | 討論：職能要件  演練：面談用語 |
| **如何運用工具避免判斷偏誤？** | * **履歷表的快速分析法** 運用簡易評分法，快速整理履歷表的重點，並明確整理出需要進一步明晰的問題。 * **選才的工具與運用方法** 介紹常見的選才工具及適用範圍。瞭解潛能測試、興趣測試、工作動機測試、風格測試、行為測試的應用方法。 ＊個人風格測試 ＊情境模擬測試 透過親身體驗，瞭解測試的使用方式與設計方法。 | 2hrs. | 測驗：個人風格  討論：特質類型 |
| **如何提問得到真實的資訊？** | * **招募面試的策略** 介紹六種常用的招募面試策略，學習搭配以情境題測試應徵者的真實反應，並且做好面試前的準備工作。 * **應徵者行為觀察法** 面談的重點在於短時間內瞭解對象的經歷與能力，因此招募主管必須掌握少說多聽的原則，從應徵者非語言的訊息探究出更完整的資訊。 * **面試問題的設計** 在短短的時間要能有效的掌握重點面談，事前的問題設計十分重要，本單元將學習以STAR的結構設計面談問題，確實掌握應徵者過去的相關經驗。 * **漏斗式發問技巧** 招募過程問對問題非常重要，如此可以節省時間並且迅速瞭解應聘者的狀況，藉由實境案例影片介紹漏斗式發問技巧，以適切、精准的問出主管想要瞭解的事項。 | 3hrs. | 討論：情境測試  演練：面試方法  演練：面試提問 |